

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 20. Juni 2018
- 7 AZR 689/16 -
ECLI:DE:BAG:2018:200618.U.7AZR689.16.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 3. Februar 2016
- 27 Ca 594/14 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Teilurteil vom 1. September 2016
- 7 Sa 24/16 -

Entscheidungsstichworte:

Auflösende Bedingung - schriftliche Unterrichtung - verlängerte Anru-
fungsfrist

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 689/16
7 Sa 24/16
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 2018

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Widerklägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Widerbeklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Willms und die ehrenamtliche Richterin Holzhausen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 1. September 2016 - 7 Sa 24/16 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund auflösender Bedingung oder einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen personenbedingten Kündigung geendet hat, sowie im Wege der Widerklage über die Rückzahlung von Entgelt. 1

Der Kläger war zunächst Beamter der Deutschen Bundespost. Nach deren Privatisierung nimmt die Deutsche Telekom AG (DT AG) die Dienstherreneigenschaft für die ihr zugewiesenen Beamten der ehemaligen Deutschen Bundespost wahr. Die DT AG gewährte dem Kläger nach § 13 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen, Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes - Sonderurlaubsverordnung - (SUrlV) in der bis zum 8. Juni 2016 geltenden Fassung ab dem 1. September 2002 Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung für eine Tätigkeit bei der Beklagten. Der Sonderurlaub wurde jeweils befristet bewilligt, zuletzt bis zum 31. Dezember 2014. 2

In § 1 Abs. 1 und Abs. 2 des Arbeitsvertrags der Parteien heißt es: 3

„§ 1 Inhalt und Beginn des Arbeitsverhältnisses

1.) Der Arbeitnehmer

wird ab 01.09.2002 oder früher als Solution Manager
(Datum)

im Bereich Project Management

in H auf unbestimmte Zeit tätig.

- 2.) Für das Arbeitsverhältnis gelten die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, soweit im folgenden nichts anderes vereinbart ist.

Die Zuordnung der Geltungsbereiche dieser Tarifverträge ist in den jeweiligen §§ 1 festgelegt.“

Für die Beklagte gelten die mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geschlossenen Firmentarifverträge, darunter der Manteltarifvertrag für die T-Systems International (im Folgenden MTV TSI). Die Anlage 1 zum MTV TSI enthält Sonderregelungen für die von der DT AG für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer bei der Beklagten ohne Bezüge beurlaubten Beamten und Arbeitnehmer für die Dauer der Beurlaubung. In § 4 Abs. 3 dieser Anlage heißt es:

**„§ 4 Ende des Arbeitsverhältnisses nach § 28 MTV
T-Systems International**

...

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, wenn das ruhende Beamten- oder Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Telekom AG wieder auflebt.“

Mit Schreiben vom 6. November 2014 informierte die DT AG den Kläger im Auftrag der Beklagten darüber, dass sein Beamtenverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2014 wieder auflebe und dass er ab dem 1. Januar 2015 wieder in einem aktiven Beamtenverhältnis stehe. Damit ende sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit Auslaufen der Beurlaubung bzw. mit Aufleben des aktiven Beamtenverhältnisses bei der DT AG automatisch mit Ablauf des 31. Dezember 2014. Dieses Schreiben ist nicht unterschrieben. Es enthält stattdessen den Zusatz „Ihre HR Business Services - Dieses Schreiben ist ohne Unterschrift gültig.“

Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 11. Dezember 2014, das dem Kläger am 12. Dezember 2014 zuging, das Arbeitsverhältnis vorsorglich außerordentlich mit Auslaufrfrist zum 31. Dezember 2014, hilfsweise ordentlich zum 31. Juli 2015, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Die Beklagte überwies dem Kläger für den Monat Januar 2015 Entgelt in Höhe von 4.056,72 Euro netto. Mit Schreiben vom 7. April 2015 erklärte sie, ihren Anspruch auf Rückerstattung dieses Betrags gegen den Anspruch des Klägers auf Zahlung variabler Vergütung für das Jahr 2014 in Höhe von 3.374,29 Euro netto aufzurechnen. Sie forderte den Kläger vergeblich auf, den Restbetrag in Höhe von 682,43 Euro zurückzuzahlen. Die DT AG verrechnete den Betrag von 682,43 Euro netto mit den Bezügen des Klägers aus dem Beamtenverhältnis. 7

Mit Schreiben vom 19. Februar 2016 unterrichtete die Beklagte den Kläger vorsorglich, dass die auflösende Bedingung nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit der Beendigung der Beurlaubung bzw. dem Wiederaufleben des aktiven Beamtenverhältnisses eingetreten sei mit der Folge, dass sein Arbeitsverhältnis automatisch zwei Wochen nach Zugang des Schreibens ende. Der Kläger wies dieses von den Prokuristen der Beklagten H und R unterzeichnete Schreiben, das ihm am 1. März 2016 zugeing, am 3. März 2016 zurück. 8

Mit der am 19. Dezember 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 29. Dezember 2014 zugestellten Klage hatte sich der Kläger gegen die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 11. Dezember 2014 gewandt und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2014 bzw. 31. Juli 2015 hinaus geltend gemacht. In der mündlichen Verhandlung beim Arbeitsgericht am 5. August 2015 hat der Kläger seine Klage um den Antrag auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der tarifvertraglichen Regelung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit Ablauf des 31. Dezember 2014 beendet wurde, erweitert. In der Berufungsinstanz hat sich der Kläger zudem gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der auflösenden Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI zum 15. März 2016 gewandt und die Zahlung von Annahmeverzugslohn verlangt. 9

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sein Arbeitsverhältnis sei nicht nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI aufgelöst worden. Diese Regelung 10

finde auf sein Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Die Bezugnahme Klausel in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags sei intransparent. Jedenfalls sei die auflösende Bedingung durch die Vereinbarung in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags abgedungen worden. Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI sei mangels sachlicher Rechtfertigung unwirksam, soweit sie auch bei Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses aufgrund einer Entscheidung des Dienstherrn zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führe. Auch die Schriftform des § 14 Abs. 4 TzBfG sei nicht eingehalten. Jedenfalls habe die Beklagte ihn nicht schriftlich iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung unterrichtet. Die Kündigungen seien unwirksam, da es an einem sie rechtfertigenden Grund fehle.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

11

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die schriftliche „vorsorgliche außerordentliche personenbedingte“ Kündigung der Beklagten vom 11. Dezember 2014, dem Kläger am 12. Dezember 2014 zugestellt, nicht aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die schriftliche „hilfsweise ordentliche personenbedingte“ Kündigung der Beklagten vom 11. Dezember 2014, dem Kläger am 12. Dezember 2014 zugestellt, nicht aufgelöst worden ist;
3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der tarifvertraglichen Regelung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit Ablauf des 31. Dezember 2014 beendet wurde;
4. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 31. Dezember 2014 bzw. über den 31. Juli 2015 hinaus fortbesteht;
5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 118.094,40 Euro brutto (Arbeitsvergütung von Januar 2015 bis Juli 2016 zuzüglich der Jahressondervergütungen für die Jahre 2014 und 2015) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

6. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der tarifvertraglichen Regelung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit Ablauf des 15. März 2016 beendet wurde.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Im Wege der Widerklage hat sie beantragt, 12

den Kläger zu verurteilen, an sie 682,43 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 28. Februar 2015 zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt, 13
die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI am 31. Dezember 2014 mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses des Klägers geendet. Zumindest sei das Arbeitsverhältnis durch die vorsorglich ausgesprochene außerordentliche personenbedingte Kündigung mit Ablauf des 31. Dezember 2014 beendet worden. Aufgrund des Wiederauflebens seines Beamtenverhältnisses sei es dem Kläger wegen des Vorrangs des Beamtenverhältnisses rechtlich unmöglich, seine Arbeitsleistung gegenüber der Beklagten zu erbringen. Jedenfalls sei die hilfsweise ordentliche Kündigung wirksam. Die Zahlung des Entgelts für den Monat Januar 2015 sei ohne Rechtsgrund erfolgt. Das gelte auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis im Januar 2015 noch bestanden haben sollte, da der Kläger leistungsunfähig gewesen sei. Der Rückzahlungsanspruch sei nicht durch die Verrechnung des Betrags mit den Dienstbezügen des Klägers durch die DT AG erloschen, da diese nicht Inhaberin des Anspruchs gewesen sei. 14

Das Arbeitsgericht hat den Kündigungsschutzanträgen (Klageanträge zu 1. und 2.) und dem gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund auflösender Bedingung zum 31. Dezember 2014 gerichteten Antrag (Klageantrag zu 3.) entsprochen und den allgemeinen Feststellungsantrag (Klageantrag zu 4.) sowie die Widerklage abgewiesen. Weitere Anträge waren erstinstanzlich 15

nicht gestellt. Das Landesarbeitsgericht hat - nach erfolgter Klageerweiterung - die Entscheidung hinsichtlich der Klageanträge zu 1. bis 3. und in Bezug auf die Widerklage durch Teilurteil bestätigt. Über den allgemeinen Feststellungsantrag (Klageantrag zu 4.), den Zahlungsantrag (Klageantrag zu 5.) und den gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund auflösender Bedingung zum 15. März 2016 gerichteten Klageantrag zu 6. hat es noch nicht entschieden. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag in Bezug auf die Klageanträge zu 1. bis 3. und ihre Widerklage weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht durch Teilurteil entschieden, soweit es erkannt hat, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund auflösender Bedingung am 31. Dezember 2014 geendet hat. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Teilurteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO). 16

A. Die Voraussetzungen für den Erlass eines Teilurteils nach § 301 Abs. 1 ZPO lagen nicht vor, soweit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund auflösender Bedingung zum 31. Dezember 2014 entschieden wurde. 17

I. Ist von mehreren in einer Klage geltend gemachten Ansprüchen nur der eine oder nur ein Teil eines Anspruchs oder bei erhobener Widerklage nur die Klage oder die Widerklage zur Endentscheidung reif, so hat das Gericht die Entscheidung nach § 301 Abs. 1 Satz 1 ZPO durch Endurteil (Teilurteil) zu erlassen. Ein Teilurteil darf nur ergehen, wenn der Teil, über den entschieden wird, vom Rest des geltend gemachten prozessualen Anspruchs unabhängig ist, so dass die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen nicht besteht. § 301 Abs. 1 ZPO setzt die Teilbarkeit der Klageforderung voraus (*BAG 18. März 2014 - 3 AZR 874/11 - Rn. 11*). Daran fehlt es, wenn in einem Teilur- 18

teil eine Frage entschieden wird, die sich dem Gericht in dem weiteren Verfahren über andere Ansprüche oder Anspruchsteile noch einmal stellt oder stellen kann. Dazu reicht die Möglichkeit einer unterschiedlichen Beurteilung von bloßen Urteilelementen aus, die weder in Rechtskraft erwachsen noch das Gericht nach § 318 ZPO für das weitere Verfahren binden. Vor diesem Hintergrund darf ein Teilurteil nur ergehen, wenn der weitere Verlauf des Prozesses die zu treffende Entscheidung unter keinen Umständen mehr berühren kann (*BAG 29. Juni 2017 - 8 AZR 189/15 - Rn. 41, BAGE 159, 316; 17. April 2013 - 4 AZR 361/11 - Rn. 12 mwN; BGH 21. November 2017 - VI ZR 436/16 - Rn. 7; 12. April 2016 - XI ZR 305/14 - Rn. 29 mwN, BGHZ 210, 30*). Einem Teilurteil über einen von mehreren in einer Klage geltend gemachten Ansprüchen steht demgegenüber nicht entgegen, dass die Entscheidung über den weiteren Anspruch lediglich von derselben Rechtsfrage abhängt, sofern es nicht um denselben Anspruchsgrund geht (*BAG 23. März 2005 - 4 AZR 243/04 - zu I der Gründe, BAGE 114, 194; BGH 28. November 2003 - V ZR 123/03 - zu II der Gründe, BGHZ 157, 133*).

Der Erlass eines unzulässigen Teilurteils stellt einen wesentlichen Verfahrensmangel dar. Das Revisionsgericht ist daher auch ohne eine entsprechende Verfahrensrüge gemäß § 557 Abs. 3 Satz 2 ZPO von Amts wegen gehalten, die Zulässigkeit des Teilurteils zu überprüfen (*BAG 17. April 2013 - 4 AZR 361/11 - Rn. 15; 10. November 2011 - 6 AZR 342/10 - Rn. 19; BGH 11. Mai 2011 - VIII ZR 42/10 - Rn. 27, BGHZ 189, 356*).

19

II. Danach hat das Landesarbeitsgericht ein unzulässiges Teilurteil erlassen, indem es über den Klageantrag zu 3. auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der tarifvertraglichen Regelung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit Ablauf des 31. Dezember 2014 beendet wurde, entschieden hat, nicht aber über den Klageantrag zu 6., der auf die Feststellung gerichtet ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der tarifvertraglichen Regelung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit Ablauf des 15. März 2016 beendet wurde. Das Landesarbeitsgericht hat dem Klageantrag zu 3. mit der Begründung entsprochen, die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ge-

20

regelte auflösende Bedingung sei unwirksam. Die Frage der Wirksamkeit der auflösenden Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI wird sich dem Landesarbeitsgericht im weiteren Verfahren auch bei der Entscheidung über den Klageantrag zu 6. stellen. Dabei hängt die Entscheidung über die Klageanträge zu 3. und zu 6 nicht lediglich von derselben abstrakten Rechtsfrage ab. Beide Anträge betreffen vielmehr denselben Beendigungstatbestand und damit denselben Streitgegenstand. Bei der in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelten auflösenden Bedingung ist der Beendigungstatbestand das Wieder-aufleben des Beamtenverhältnisses. Durch die gesetzliche Anordnung in §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG wird lediglich das vereinbarte Vertragsende modifiziert (*BAG 12. August 2015 - 7 AZR 592/13 - Rn. 33*).

B. Der Verfahrensfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO). Es kann dahinstehen, ob und unter welchen Voraussetzungen das Revisionsgericht im Fall eines unzulässigen Teilurteils den nicht beschiedenen Teil „an sich ziehen“ und anstelle des Berufungsgerichts darüber entscheiden kann (*vgl. hierzu etwa BAG 24. November 2004 - 10 AZR 169/04 - zu B I 4 c der Gründe, BAGE 113, 21*). Aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat bereits über die Klageanträge zu 1. bis 3. sowie die Widerklage nicht abschließend befinden. 21

I. Der Senat kann auf der Grundlage der bislang getroffenen Feststellungen nicht abschließend entscheiden, ob der zulässige Klageantrag zu 3. begründet ist. 22

1. Der Klageantrag zu 3., mit dem der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit Ablauf des 31. Dezember 2014 beendet wurde, ist zulässig. 23

a) Bei diesem Antrag handelt es sich nicht nur um eine Bedingungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG, sondern auch um eine allgemeine Fest- 24

stellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Dies ergibt die Auslegung des Klagebehrens unter Heranziehung der Klagebegründung sowie unter Berücksichtigung des Klageziels und der Interessenlage des Klägers (vgl. hierzu etwa BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 18; 18. Januar 2017 - 7 AZR 236/15 - Rn. 22; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 40/14 - Rn. 15; 15. Mai 2013 - 7 AZR 525/11 - Rn. 12, BAGE 145, 128; 19. Oktober 2011 - 7 AZR 471/10 - Rn. 15; 2. Juni 2010 - 7 AZR 946/08 - Rn. 13).

Der Kläger hält die auflösende Bedingung wegen Fehlens eines sie rechtfertigenden Sachgrunds iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG und wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis iSv. § 14 Abs. 4 TzBfG für unwirksam. Dies ist mit einer Bedingungskontrollklage gemäß §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG geltend zu machen. Soweit der Kläger meint, § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI sei nicht Vertragsbestandteil geworden, weil die Bezugnahmeklausel in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags überraschend und intransparent sei, ist dies nicht Gegenstand einer Bedingungskontrollklage, sondern einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO (vgl. BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 19; 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 - Rn. 10, BAGE 126, 295).

25

b) Mit diesem Inhalt ist der Feststellungsantrag zulässig. Dies gilt auch, soweit der Antrag als allgemeiner Feststellungsantrag zu verstehen ist. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, da sich die Beklagte auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der auflösenden Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI beruft.

26

2. Aufgrund der bislang getroffenen Tatsachenfeststellungen lässt sich nicht entscheiden, ob der Klageantrag zu 3. begründet ist. Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses des Klägers nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI am 31. Dezember 2014 geendet hat. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend erkannt, dass § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Es hat jedoch zu Unrecht angenommen, dass die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte auflösende Bedingung unwirksam ist. Die auflösende Bedingung ist entgegen der

27

Auffassung des Landesarbeitsgerichts durch einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt. Die auflösende Bedingung ist auch eingetreten. Der Senat kann aber mangels Feststellungen zum Zugang des Unterrichtungsschreibens vom 6. November 2014 nicht beurteilen, wann das Arbeitsverhältnis nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG aufgrund der auflösenden Bedingung geendet hat.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet. 28

aa) Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrags der Parteien gelten für das Arbeitsverhältnis die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist. Diese dynamische Bezugnahme Klausel auf die für die Arbeitgeberin geltenden Tarifverträge, zu denen auch der MTV TSI zählt, ist Vertragsbestandteil geworden und wirksam. Sie ist weder überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB noch verstößt sie gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 29

(1) Die Bezugnahme Klausel in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags, bei der es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handelt, ist keine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB und deshalb Vertragsbestandteil geworden. Dynamische Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht iSd. § 305c Abs. 1 BGB überraschend ist (*BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 19; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 20 mwN, BAGE 128, 73*). 30

(2) Die Bezugnahme Klausel verstößt auch nicht gegen das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 31

(a) Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks führt für sich genommen nicht zur Intransparenz. Das Bestimmtheitsgebot als maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbe- 32

standlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (vgl. BAG 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 30 mwN, BAGE 128, 73). Im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung müssen die geltenden, in Bezug genommenen Regelungen bestimmbar sein (vgl. BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 21; 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 39).

(b) Eine Regelung, die auf einen Tarifvertrag verweist, ist weder unverständlich noch unklar. Dies gilt auch dann, wenn die Verweisung dynamisch ausgestaltet ist. Bezugnahmeklauseln auf das jeweils gültige Tarifrecht entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien. Dies ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit des Arbeitsverhältnisses. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG genügt deshalb der bloße allgemeine Hinweis auf Tarifverträge (vgl. BAG 14. Juni 2017 - 7 AZR 390/15 - Rn. 22; 18. März 2015 - 7 AZR 272/13 - Rn. 38; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 31 mwN, BAGE 128, 73). Welche konkreten tariflichen Regelungen jeweils das Arbeitsverhältnis ausfüllen sollen, ist von den Arbeitnehmern durch Einsicht in die Tarifverträge feststellbar (BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 39, BAGE 157, 141). 33

(c) Danach ist die Bezugnahmeklausel in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags für den Kläger weder unverständlich noch unklar. Die anwendbaren Tarifverträge sind ausreichend bestimmt. Der Kläger konnte durch Einsicht in die Tarifverträge feststellen, welche tariflichen Regelungen neben den Regelungen des Arbeitsvertrags für sein Arbeitsverhältnis gelten sollten. 34

bb) Die Parteien haben § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI nicht durch § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags abbedungen. § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist nicht dahin zu verstehen, dass die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet. Zwar ist in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags bestimmt, dass der Kläger auf unbestimmte 35

Zeit tätig wird. Damit wird jedoch nur klargestellt, dass der Arbeitsvertrag nicht für eine im Voraus konkret bestimmte Frist abgeschlossen wird (*vgl. BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 632/15 - Rn. 37*). Dies schließt die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung nicht aus.

b) Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wirksam. Sie ist auch eingetreten. 36

aa) Allerdings gilt die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte auflösende Bedingung nicht bereits nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam und eingetreten. 37

(1) Nach §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG gilt eine auflösende Bedingung als wirksam und als zu dem in der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber angegebenen Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung als eingetreten, wenn der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der auflösenden Bedingung und deren Nichteintritt zu dem in der schriftlichen Unterrichtung angegebenen Zeitpunkt nicht innerhalb der Dreiwochenfrist nach §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG gerichtlich geltend gemacht hat (*BAG 4. November 2015 - 7 AZR 851/13 - Rn. 26*). 38

Die dreiwöchige Klagefrist nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG beginnt bei Bedingungskontrollklagen grundsätzlich mit dem Tag, an dem die auflösende Bedingung eingetreten ist. Allerdings endet der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung. Deshalb wird gemäß §§ 21, 17 Satz 1 und Satz 3, § 15 Abs. 2 TzBfG die Klagefrist erst mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund des Eintritts der Bedingung beendet, in Lauf gesetzt, wenn die Bedingung bereits vor Ablauf der Zweiwochenfrist eingetreten ist (*st. Rspr. seit BAG 6. April 2011 - 7 AZR 704/09 - Rn. 22, BAGE 137, 292; vgl. BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 622/15 - Rn. 14*); 39

30. August 2017 - 7 AZR 204/16 - Rn. 17, BAGE 160, 150; 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 15, BAGE 155, 1; 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 19, BAGE 148, 357).

(2) Danach hat der Kläger die Klagefrist für die Bedingungskontrollklage gewahrt. Dies gilt auch dann, wenn zugunsten der Beklagten unterstellt wird, dass der Kläger spätestens zwei Wochen vor dem Bedingungseintritt am 31. Dezember 2014 durch die Beklagte über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG unterrichtet worden ist. Der Kläger hat zwar den Bedingungskontrollantrag erst in der mündlichen Verhandlung beim Arbeitsgericht am 5. August 2015 gestellt. Die dreiwöchige Klagefrist war - die rechtzeitige Unterrichtung unterstellt - bereits am 21. Januar 2015 abgelaufen. Der Kläger hat aber die Klagefrist dadurch gewahrt, dass er innerhalb dieser Frist gegen die vorsorgliche außerordentliche personenbedingte Kündigung und die hilfsweise ordentliche personenbedingte Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben sowie bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz die Unwirksamkeit der auflösenden Bedingung geltend gemacht und einen Bedingungskontrollantrag gestellt hat. Der Kläger hat mit den Kündigungsschutzanträgen eindeutig zum Ausdruck gebracht, auch eine Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer auflösenden Bedingung, die bis zum 31. Dezember 2014 bzw. 31. Juli 2015 wirksam werden soll, nicht zu akzeptieren.

(a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Kündigungsschutzrecht wahrt eine Kündigungsschutzklage in analoger Anwendung von § 6 KSchG die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG für eine Folgekündigung, die vor oder bis zu dem Termin der ersten Kündigung wirksam werden soll, jedenfalls dann, wenn der Kläger ihre Unwirksamkeit noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz explizit geltend gemacht und mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG erfasst hat. Dabei hat der Zweite Senat offengelassen, ob ein solcher Antrag dafür tatsächlich erforderlich ist (*BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - Rn. 28, BAGE 150, 234*).

Zweck des § 4 KSchG ist es, frühzeitig Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu schaffen. § 6 KSchG will demgegenüber den - häufig rechtsunkundigen - Arbeitnehmer vor einem unnötigen Verlust seines Kündigungsschutzes aus rein formalen Gründen schützen. Dementsprechend ist es nach §§ 4, 6 KSchG erforderlich, aber auch ausreichend, dass der Arbeitnehmer durch eine rechtzeitige Anrufung des Arbeitsgerichts seinen Willen, sich gegen die Wirksamkeit einer Kündigung wehren zu wollen, genügend klar zum Ausdruck bringt. Dieser Wille des Arbeitnehmers, eine Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nicht zu akzeptieren und das Arbeitsverhältnis auch in Zukunft fortsetzen zu wollen, kann während der dreiwöchigen Klagefrist auch auf andere Weise als durch einen ausdrücklichen, auf eine bestimmte Kündigung gerichteten Klageantrag für den Kündigenden hinreichend klar zum Ausdruck kommen (*vgl. BAG 23. April 2008 - 2 AZR 699/06 - Rn. 24 mwN; 15. Mai 2012 - 7 AZR 6/11 - Rn. 23*). Eine entsprechende Anwendung von § 6 KSchG kommt daher in Betracht bei Folgekündigungen, die vom Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage zwar erfasst, aber nicht schon selbst explizit in den Prozess eingeführt sind (*BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - Rn. 29, BAGE 150, 234*). Da die einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG stattgebende Entscheidung zugleich die Feststellung enthält, dass zum vorgesehenen Auflösungszeitpunkt ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien noch bestanden hat (sog. erweiterter punktueller Streitgegenstandsbegriff), liegt in einer Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG - für den beklagten Arbeitgeber erkennbar - in der Regel zugleich der Angriff gegen solche Kündigungen, die dem Arbeitnehmer noch während des Laufs der von der ersten Kündigung ausgelösten Auflösungsfrist zugehen und innerhalb dieser Frist oder zeitgleich mit ihrem Ablauf Wirkung entfalten sollen. Ergibt sich weder aus der Klagebegründung noch aus sonstigen Erklärungen des Arbeitnehmers oder in den Rechtsstreit eingeführten Umständen, dass er den Gegenstand der Kündigungsschutzklage auf die Wirksamkeit der konkret angegriffenen Kündigung beschränken will, muss der Arbeitgeber davon ausgehen, der Arbeitnehmer wende sich mit seiner Klage zugleich gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch mögliche ande-

re Tatbestände bis zu dem in der angegriffenen Kündigung vorgesehenen Auf-
lösungstermin (*BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - Rn. 23, aaO*).

(b) §§ 21, 17 Satz 2 TzBfG ordnen die entsprechende Anwendung von § 6 Satz 1 KSchG auf auflösende Bedingungen an. Wegen des identischen Zwecks der Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG und der entsprechenden Anwendung der verlängerten Anrufungsfrist nach § 17 Satz 2 TzBfG, § 6 KSchG verbietet sich bei der entsprechenden Anwendung von § 6 Satz 1 KSchG im Befristungskontrollrecht eine andere Würdigung als im Kündigungsschutzrecht (*BAG 24. Juni 2015 - 7 AZR 541/13 - Rn. 27; 15. Mai 2012 - 7 AZR 6/11 - Rn. 21*). Deshalb kann die Klagefrist des §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG jedenfalls dann auch durch die Erhebung einer Kündigungsschutzklage gewahrt werden, wenn die auflösende Bedingung bis zum Kündigungstermin wirksam werden soll, sofern der Kläger noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz ihre Unwirksamkeit ausdrücklich geltend macht und einen Bedingungskontrollantrag nach §§ 21, 17 Satz 1 TzBfG stellt. 43

bb) Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist wirksam. 44

(1) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Regelung über die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI scheitert entgegen der Ansicht des Klägers nicht an dem Schriftformerfordernis in §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. § 14 Abs. 4 TzBfG findet keine Anwendung, wenn der Arbeitsvertrag insgesamt auf einen einschlägigen Tarifvertrag Bezug nimmt, der seinerseits die auflösende Bedingung vorsieht (*BAG 23. Juli 2014 - 7 AZR 771/12 - Rn. 27, BAGE 148, 357*). Die Parteien haben den MTV TSI in § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags insgesamt in Bezug genommen. Zwar gelten nach § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags für das Arbeitsverhältnis die für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung nur, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist. Der Vertrag enthält jedoch keine von den Bestimmungen des MTV TSI abweichenden Vereinbarungen. 45

(2) Die in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte auflösende Bedingung ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nach §§ 21, 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 46

(a) Die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrunds nach §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG (vgl. BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 82/15 - Rn. 20; 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 26, BAGE 156, 8; 23. März 2016 - 7 AZR 827/13 - Rn. 20, BAGE 155, 1; 23. Februar 2000 - 7 AZR 891/98 - zu B II 1 b bb der Gründe). 47

Ein Sachgrund ist vorliegend nicht deshalb entbehrlich, weil das Beamtenverhältnis mit der DT AG neben dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten fortbesteht. §§ 21, 14 Abs. 1 TzBfG verlangt lediglich, dass ein Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen wurde. Für das Erfordernis eines Sachgrunds kommt es daher nicht darauf an, dass dem Arbeitnehmer nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht die Arbeitslosigkeit droht, sondern er mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses wirtschaftlich abgesichert ist. Die Bedingungskontrolle nach dem TzBfG setzt keine Schutzbedürftigkeit voraus (BAG 25. Mai 2005 - 7 AZR 402/04 - zu I 1 a der Gründe). 48

(b) Für die auflösende Bedingung in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI ist der nach §§ 21, 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG erforderliche Sachgrund gegeben. 49

(aa) Das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses des Arbeitnehmers lässt sich zwar keinem der in dem Katalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG genannten Sachgründe zuordnen. Die Aufzählung von Sachgründen in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG ist jedoch nicht abschließend, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt. Dadurch sollen weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe ausgeschlossen werden (BT-Drs. 14/4374 S. 18). Die unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung gebieten keine andere Beurteilung. Es ergibt sich weder aus der Richtlinie noch aus der Rahmenvereinbarung, dass die sachlichen Gründe in der Regelung des nationalen Rechts abschließend genannt sein 50

müssen (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 28; 21. März 2017 - 7 AZR 207/15 - Rn. 109, BAGE 158, 266; 13. Oktober 2004 - 7 AZR 218/04 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 112, 187*). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung oder auflösende Bedingung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (*vgl. BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 21/16 - Rn. 28; 2. Juni 2010 - 7 AZR 136/09 - Rn. 21, BAGE 134, 339; 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 15, BAGE 132, 344; 16. März 2005 - 7 AZR 289/04 - zu II 2 b aa der Gründe, BAGE 114, 146*).

(bb) Für die in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründe ist kennzeichnend, dass ein aner kennenswertes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung besteht. Dabei beschränken sich die aufgezählten Sachgründe nicht auf Fallgestaltungen, in denen ein nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers besteht, wie etwa durch die Tatbestände in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, 4, 5, 6 und 8 TzBfG deutlich wird. Gemeinsam ist den in dem Sachgrundkatalog aufgelisteten Tatbeständen jedoch ein rechtlich aner kennenswertes Interesse daran, anstelle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die rechtliche Gestaltungsmöglichkeit eines zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnisses zu wählen (*BAG 20. Januar 2016 - 7 AZR 340/14 - Rn. 14*).

51

(cc) Der in § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI geregelte Tatbestand des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses entspricht vom Gewicht her den Wertungsmaßstäben der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 8 TzBfG genannten Sachgründe. Er rechtfertigt nicht nur die Befristung des Arbeitsvertrags eines nach § 4 Abs. 3 PostPersRG aF beurlaubten Beamten (*vgl. dazu BAG 25. Mai 2005 - 7 AZR 402/04 - zu I 1 c bb der Gründe*), sondern auch eine auflösende Bedingung für den Fall des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses.

52

Die auflösende Beendigung für den Fall des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses beruht auf der Annahme der Tarifvertragsparteien, dass ein Arbeitnehmer nicht gleichzeitig Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis und aus einem Beamtenverhältnis erfüllen kann. Das Aufleben des Beamtenverhältnisses führt zwar nicht zu einer rechtlichen Unmöglichkeit der Tätigkeit im Arbeitsverhältnis (*BAG 21. April 2016 - 2 AZR 609/15 - Rn. 43*). Bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses wird das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses jedoch typischerweise eine Pflichtenkollision für den Arbeitnehmer begründen. Die an das Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses anknüpfende auflösende Bedingung soll diese Pflichtenkollision verhindern. 53

Die drohende Pflichtenkollision begründet ein aner kennenswertes Interesse beider Vertragsparteien daran, den Arbeitsvertrag unter der auflösenden Bedingung des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses zu schließen. Der Arbeitnehmer wird dadurch vor dem Eintritt einer Pflichtenkollision geschützt, wobei er zwischen der Fortsetzung des Arbeits- oder des Beamtenverhältnisses entscheiden kann. Hält der Arbeitnehmer an seinem Beamtenverhältnis fest, endet sein Arbeitsverhältnis mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses. Will der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis fortsetzen, kann er den Eintritt der auflösenden Bedingung verhindern, indem er sein Beamtenverhältnis vor dessen Wiederaufleben beendet. Die auflösende Bedingung trägt andererseits dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers Rechnung, zum Zwecke einer sachgerechten Personalplanung bis zum Zeitpunkt des Wiederauflebens des Beamtenverhältnisses Klarheit darüber zu erlangen, ob das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll oder ob er über den Arbeitsplatz disponieren kann. 54

Dies steht nicht im Widerspruch zu der Entscheidung des Senats vom 4. Dezember 1991 (- 7 AZR 344/90 -). Danach ist eine Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis eines beurlaubten Beamten der Deutschen Bundespost mit einer Selbsthilfeeinrichtung der Postbediensteten mit dem Ende der bewilligten Beurlaubung endet, nicht sachlich gerechtfertigt, wenn die weitere Beurlaubung jeweils von einer Mitwirkung des Arbeitgebers abhängt, die in seinem Belieben steht. Anders als im damaligen Fall endet das Arbeitsverhältnis vorliegend nicht mit dem Ende der Beurlaubung, sondern mit dem Wiederaufleben 55

des Beamtenverhältnisses. Damit ist gewährleistet, dass - abhängig von der Entscheidung des Arbeitnehmers - entweder das Arbeitsverhältnis oder das Beamtenverhältnis fortbesteht.

(dd) Der durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Mindestbestandsschutz gebietet keine einschränkende Auslegung des § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI. Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantiert neben der freien Wahl des Berufs die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Dazu zählt bei abhängig Beschäftigten auch die Wahl des Vertragspartners. Ebenso wie die freie Berufswahl sich nicht in der Entscheidung zur Aufnahme eines Berufs erschöpft, sondern auch die Fortsetzung und Beendigung eines Berufs umfasst, bezieht sich die freie Arbeitsplatzwahl neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch auf den Willen des Einzelnen, diese beizubehalten oder aufzugeben (*st. Rspr.*, vgl. etwa BVerfG 25. Januar 2011 - 1 BvR 1741/09 - Rn. 69 mwN, BVerfGE 128, 157; 15. Juli 1998 - 1 BvR 1554/89 ua. - zu C III 1 a der Gründe, BVerfGE 98, 365; 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - zu C III 1 der Gründe, BVerfGE 84, 133). Diesen grundrechtlichen Wertungen des Art. 12 Abs. 1 GG trägt die Regelung des § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI dadurch Rechnung, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit dem Ende der Beurlaubung, sondern mit dem Wiederaufleben des Beamtenverhältnisses endet. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Beendigung des Beamtenverhältnisses zu verhindern, und kann damit entscheiden, welches Rechtsverhältnis er beibehalten möchte.

cc) Die auflösende Bedingung ist eingetreten. Das Beamtenverhältnis des Klägers ist infolge der Beendigung des Sonderurlaubs mit Ablauf des 31. Dezember 2014 wieder aufgelebt, so dass der Kläger seit dem 1. Januar 2015 wieder in einem aktiven Beamtenverhältnis steht.

c) Der Senat kann nicht beurteilen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Eintritt der auflösenden Bedingung am 31. Dezember 2014 geendet hat. Das Arbeitsverhältnis endet nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Das Landesarbeitsge-

richt hat nicht festgestellt, wann dem Kläger das Schreiben der DT AG vom 6. November 2014 zugegangen ist. Entgegen der Ansicht des Klägers genügt dieses Schreiben den Anforderungen an eine schriftliche Unterrichtung iSv. § 15 Abs. 2 TzBfG.

aa) Mit dem Schreiben wird der Kläger über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung unterrichtet. In dem Schreiben heißt es, das Arbeitsverhältnis des Klägers ende gemäß § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI mit dem Eintritt der auflösenden Bedingung des Auslaufens der Beurlaubung bzw. des Auflebens des aktiven Beamtenverhältnisses bei der DT AG automatisch am 31. Dezember 2014. 59

bb) Das Schreiben vom 6. November 2014 ist eine Unterrichtung durch die Beklagte als Arbeitgeberin, auch wenn es von den „HR Business Services“ der DT AG verfasst ist. Das Schreiben enthält den Hinweis, dass die HR Business Services der DT AG im Namen und im Auftrag des Arbeitgebers des Klägers, also der Beklagten, handeln. Diese Vertretung ist zulässig. Bei der Unterrichtung über den Eintritt der auflösenden Bedingung nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG handelt es sich zwar nicht um eine rechtsgestaltende Willenserklärung, sondern um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung, weil deren Rechtsfolgen nicht wie bei Willenserklärungen kraft des ihnen innewohnenden Willensakts, sondern kraft Gesetzes eintreten (*BAG 16. Januar 2018 - 7 AZR 622/15 - Rn. 26*). Für rechtsgeschäftsähnliche Handlungen gelten jedoch die Bestimmungen über Willenserklärungen entsprechend ihrer Eigenart (*vgl. BAG 29. Juni 2017 - 8 AZR 402/15 - Rn. 21, BAGE 159, 334*). Danach sind die Vorschriften über die Stellvertretung (§§ 164 ff. BGB) anzuwenden. Der Arbeitgeber kann sich daher zur Mitteilung nach § 15 Abs. 2 TzBfG eines Vertreters bedienen (*vgl. etwa KR-Lipke 11. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 17; ErfK/Müller-Glöge 18. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 2*). 60

cc) Das Schreiben genügt dem in § 15 Abs. 2 TzBfG bestimmten Formerfordernis. 61

(1) Zur Wahrung des Schriftlichkeitsgebots in § 15 Abs. 2 TzBfG bedarf es nicht der strengen Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB. Für die schriftliche Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts einer auflösenden Bedingung iSv. §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG ist die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB ausreichend (*HK-TzBfG/Joussen 5. Aufl. § 15 Rn. 41 f.; HaKo-KSchR/Mestwerdt 6. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 11; Sievers TzBfG 5. Aufl. § 15 Rn. 9; wohl auch KR-Lipke 11. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 18; aA APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 15 Rn. 8; Dörner Der befristete Arbeitsvertrag 2. Aufl. Rn. 706; ErfK/Müller-Glöge 18. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 2; Däubler/Deinert/Zwanziger/Wroblewski KSchR 10. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 7*). 62

(a) § 126 Abs. 1 BGB erfordert bei einem Rechtsgeschäft, für das durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben ist, grundsätzlich die eigenhändige Unterzeichnung der Urkunde durch den Aussteller. Ist durch Gesetz Textform vorgeschrieben, muss nach § 126b Abs. 1 BGB eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. 63

(b) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das Formerfordernis des § 126 Abs. 1 BGB trotz des offenen Wortlauts der Vorschrift auf Rechtsgeschäfte beschränkt. Verwendet die Norm den Begriff „schriftlich“ im Zusammenhang mit einer Willenserklärung, spricht dies für eine Unterwerfung unter die strenge Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB. Auf rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen ist die Bestimmung dagegen nicht unmittelbar anzuwenden. Daran hat die Ergänzung des § 126 BGB um § 126a und § 126b BGB durch das Gesetz zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäftsverkehr vom 13. Juli 2001 (*BGBI. I S. 1542*) nichts geändert. Auch die §§ 126a, 126b BGB sind wegen des fortbestehenden Sachzusammenhangs mit den Bestimmungen über Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte unmittelbar nur auf Willenserklärungen anwendbar. Für rechtsgeschäftsähnliche Erklärungen gelten sie allenfalls entsprechend (*BAG 27. Juli 2016 - 7 AZR 276/14 - Rn. 38, BAGE 156, 8*); 64

15. Dezember 2011 - 7 ABR 40/10 - Rn. 33; 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 - Rn. 32, BAGE 130, 1).

(c) Das Formerfordernis des § 15 Abs. 2 TzBfG wird durch die Einhaltung der Textform nach § 126b BGB gewahrt. Da die Unterrichtung nach § 15 Abs. 2 TzBfG keine Willenserklärung, sondern eine einseitige rechtsgeschäftsähnliche Handlung ist, finden §§ 126 ff. BGB nicht unmittelbar, sondern lediglich entsprechend Anwendung. Die entsprechende Anwendung ist nach dem mit dem Formerfordernis verfolgten Zweck nur für die Textform nach § 126b BGB geboten. 65

(aa) Die Unterrichtung dient der rechtzeitigen Information des Arbeitnehmers über den genauen Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Da der Arbeitnehmer diesen Zeitpunkt im Allgemeinen nicht kennt, wird der Arbeitgeber verpflichtet, ihn hierüber mindestens zwei Wochen vorher zu unterrichten (*vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 20*). Damit kommt dem Formerfordernis des § 15 Abs. 2 TzBfG Informations-, Klarstellungs- und Beweisfunktion zu. 66

(bb) Diesem Normzweck wird durch die Beachtung der Textform entsprechend § 126b BGB ausreichend Rechnung getragen. 67

(aaa) Die Textform ist vorgesehen für Fälle, in denen das Erfordernis einer eigenhändigen Unterschrift unangemessen und verkehrerschwerend wäre. Davon ist insbesondere bei Vorgängen ohne erhebliche Beweiswirkung und bei nicht erheblichen oder leicht wieder rückgängig zu machenden Rechtsfolgen einer der Schriftform unterworfenen Erklärung auszugehen, also in den Fällen, in denen der Beweis- und Warnfunktion der Schriftform ohnehin kaum Bedeutung zukommt. Entscheidender Beurteilungsmaßstab für die Entscheidung, welche Formatbestände im Einzelnen für die Textform geöffnet werden sollen, ist die zu gewährleistende Sicherheit im Rechtsverkehr. Die Textform ist für Formerfordernisse vorgesehen, bei denen eine ausreichende Rechtssicherheit auch gegeben ist, wenn beispielsweise lediglich eine Kopie einer Erklärung (zB ein Telefax), ein nicht unterschriebenes Papierdokument herkömmlich postalisch oder die Erklärung überhaupt nur mittels telekommunikativer Einrichtungen 68

übermittelt wird. Sie genügt vor allem für Formtatbestände, bei denen keiner der Beteiligten und auch kein Dritter ein ernsthaftes Interesse an einer Fälschung der Erklärung haben kann (*vgl. hierzu BT-Drs. 14/4987 S. 18*).

(bbb) Das in § 15 Abs. 2 TzBfG bestimmte Formerfordernis dient zwar auch Beweiszwecken. Die Beweisfunktion ist jedoch eher gering, da die Arbeitsvertragsparteien und Dritte kein ernsthaftes Interesse an einer Fälschung der Erklärung haben können. Zu der in erster Linie bezweckten Information des Arbeitnehmers über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts und damit der Herstellung von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit genügt die Wahrung der Textform. Die Wahrung der Schriftform entsprechend § 126 Abs. 1 BGB ist auch nicht deshalb geboten, weil der Arbeitgeber vor einer übereilten und folgenreichen Erklärung geschützt werden müsste. 69

(2) Das Schreiben vom 6. November 2014 wahrt die Textform nach § 126b Satz 1 BGB. Die Erklärung ist in einer zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeigneten Weise abgegeben. Im Briefkopf ist angegeben, dass die Erklärung von der DT AG stammt. Dies ist ausreichend; die namentliche Angabe des für die juristische Person tätig gewordenen Mitarbeiters ist nicht erforderlich (*BGH 1. Juli 2014 - VIII ZR 72/14 - Rn. 4; 7. Juli 2010 - VIII ZR 321/09 - Rn. 16*). Der Abschluss der Erklärung ist durch die Grußformel und den Zusatz „Ihre HR Business Services - Dieses Schreiben ist ohne Unterschrift gültig.“ kenntlich gemacht. 70

II. Die Zurückverweisung erfasst auch die Klageanträge zu 1. und zu 2. sowie die Widerklage. 71

1. Die Entscheidung über die gegen die vorsorglich ausgesprochenen Kündigungen gerichteten Kündigungsschutzanträge zu 1. und zu 2. hängt davon ab, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund Bedingungseintritts nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI am 31. Dezember 2014 geendet hat, worauf sich die Beklagte in erster Linie beruft. Da der Erfolg einer Kündigungsschutzklage grundsätzlich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Kündigungstermins voraussetzt (*BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR* 72

163/14 - Rn. 22, BAGE 150, 234; 20. März 2014 - 2 AZR 1071/12 - Rn. 17, BAGE 147, 358), wären die Klageanträge zu 1. und zu 2. unbegründet, wenn das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund Bedingungseintritts nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI am 31. Dezember 2014 geendet haben sollte.

2. Auch über die Widerklage kann nicht entschieden werden, bevor feststeht, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien nach § 4 Abs. 3 der Anlage 1 zum MTV TSI am 31. Dezember 2014 geendet hat. 73

a) Sollte das Arbeitsverhältnis der Parteien am 31. Dezember 2014 geendet haben, wäre die Widerklage begründet. Die Beklagte könnte vom Kläger nach § 812 Abs. 1 Satz 1 BGB die Rückzahlung des für Januar 2015 ohne Rechtsgrund gezahlten Entgelts in Höhe von 682,43 Euro netto nebst Zinsen verlangen. Dem steht nicht entgegen, dass die DT AG diesen Betrag mit den Bezügen des Klägers aus dem Beamtenverhältnis verrechnet hat. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag der Beklagten hat diese ihren Rückforderungsanspruch nicht an die DT AG abgetreten. Da die DT AG nicht Forderungsinhaberin war, konnte sie mit diesem Anspruch nicht wirksam aufrechnen (§§ 387, 389 BGB). Der Kläger ist auch nicht entreichert (§ 818 Abs. 3 BGB), da sein Anspruch auf Zahlung von Dienstbezügen durch die Verrechnung nicht erloschen ist. 74

b) Sollte das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht am 31. Dezember 2014 geendet, sondern im Januar 2015 fortbestanden haben, wäre die Widerklage unbegründet. Die Zahlung der Beklagten wäre nicht ohne Rechtsgrund erfolgt. Dem Kläger hätte ein Anspruch auf das geleistete Entgelt wegen Annahmeverzugs nach § 615 Satz 1 iVm. § 611 Abs. 1 BGB zugestanden. 75

aa) Die Beklagte macht ohne Erfolg geltend, sie habe sich nicht in Annahmeverzug befunden, da der Kläger seine Arbeitsleistung weder tatsächlich noch wörtlich angeboten habe. Ein solches Angebot war aufgrund des Ausspruchs der außerordentlichen personenbedingten Kündigung der Beklagten nach § 296 BGB entbehrlich (vgl. BAG 15. Mai 2013 - 5 AZR 130/12 - Rn. 22 mwN). 76

bb) Entgegen der Ansicht der Beklagten ist der Annahmeverzugslohnanspruch nicht nach § 297 BGB ausgeschlossen. 77

(1) Nach dieser Vorschrift kommt der Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug, wenn der Arbeitnehmer außerstande ist, die Arbeitsleistung zu bewirken. Die Leistungsfähigkeit ist - neben dem subjektiven Leistungswillen - eine vom Leistungsangebot und dessen Entbehrlichkeit unabhängige Voraussetzung, die während des gesamten Annahmeverzugszeitraums vorliegen muss (*BAG 21. Oktober 2015 - 5 AZR 843/14 - Rn. 22, BAGE 153, 85; 24. September 2014 - 5 AZR 611/12 - Rn. 17, BAGE 149, 144*). Unerheblich ist die Ursache für die Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Das Unvermögen kann auf tatsächlichen Umständen (wie zB Arbeitsunfähigkeit) beruhen oder ihre Ursache im Rechtlichen haben (*BAG 21. Oktober 2015 - 5 AZR 843/14 - Rn. 23 mwN, aaO*). 78

Der Arbeitgeber hat darzulegen und zu beweisen, dass der Arbeitnehmer zur Leistung objektiv außerstande oder subjektiv nicht bereit war. Dies ergibt sich aus der Fassung des § 297 BGB. Wendet der Arbeitgeber die fehlende Leistungsfähigkeit oder den fehlenden Leistungswillen des Arbeitnehmers im Annahmeverzugszeitraum ein, reicht es zunächst aus, dass er Indizien vorträgt, aus denen hierauf geschlossen werden kann. Sodann ist es Sache des Arbeitnehmers, die Indizwirkung zu erschüttern. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gilt die Behauptung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer sei während des Verzugszeitraums leistungsunfähig bzw. leistungsunwillig gewesen, als zugestanden. Andernfalls ist der Arbeitgeber für die die fehlende Leistungsfähigkeit bzw. den fehlenden Leistungswillen begründenden Tatsachen beweispflichtig (*BAG 22. Februar 2012 - 5 AZR 249/11 - Rn. 17, BAGE 141, 34*). 79

(2) Der Kläger war weder leistungsunfähig noch leistungsunwillig. Die Beklagte hat bislang keine Indizien für eine fehlende Leistungsfähigkeit oder einen fehlenden subjektiven Leistungswillen des Klägers vorgetragen. Die Beendigung der Beurlaubung hinderte den Kläger weder rechtlich noch tatsächlich an der Erbringung seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit. Sie führt weder 80

zur Unmöglichkeit der Arbeitsleitung noch begründet sie ein gesetzliches oder behördliches Beschäftigungsverbot (vgl. BAG 21. April 2016 - 2 AZR 609/15 - Rn. 43 ff.).

Gräfl

Waskow

M. Rennpferdt

Willms

Holzhausen